

PENGARUH DESKRIPSI KERJA (*JOB DESCRIPTION*), *WORK-LIFE BALANCE* DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PERPUSTAKAAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Shelly Nurillah Sucaga,
*Ulil Amri, Mariyam Zanariah *)*

ABSTRACT

This study examines the Influence of Job Description, Work-Life Balance And Work Culture Against Job Satisfaction Employees Regional Library of South Sumatra Province. Implementation of research for 5 (five) months including in designing, executing and reporting result of research. This case study research aims to find out the influence of Job Description, Work-Life Balance And Working Culture either partially or collectively to Satisfaction of Employees of Regional Library of South Sumatera Province. In this study the population in question is the Employee In the Regional Library of South Sumatra Province, with the number of 70 people. From the result of this research there is influence of Job Description, Work-Life Balance And Work Culture with regression model $\hat{y} = 14,741 + 0,283X_1 + 0,756 X_2 + 0,212 X_3 + e$. The three independent variables are mutually run along with the dependent variable means the higher Job Description, Work-Life Balance And Work Culture the higher the job satisfaction. Work-Life Balance variables are more influential on job satisfaction. From the results of computer calculations, showed the coefficient of determination (R^2) obtained value of 0.681 or equal to 68.10%, while Adjusted (R^2) of 0.644 or 64.40%. Variations in job satisfaction are explained by Job descriptions, work-life balance and Work culture. While the remaining amount ($100\% - 64.40\% = 35.60\%$) is explained by other factors not examined. Implementation is an effort to improve job satisfaction of Regional Library Employees of South Sumatera Province can also be done through a clear understanding of job description, the role of each employee in the ability to balance between task and family (Work-life Balance) and improvement of work culture. Efforts that need to be done to improve job satisfaction of Regional Library Employees of South Sumatra Province.

Keywords: *job description, work-life Balance, work culture*

A. PENDAHULUAN

Konsep dasar dalam meningkatkan hasil kerja pegawai sangat tergantung pada berbagai aspek yang dimiliki oleh pegawai seperti kemampuan fisik yaitu kompetensi, *skills*, stamina, suku, ras

dan agama, sedangkan kemampuan psikologis seperti persepsi, motivasi, sikap, dan keyakinan adalah sebagai aspek yang melekat pada masing-masing pegawai yang sifatnya unik. Aspek lingkungan organisasi seperti

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

kepemimpinan, disain kerja , imbalan, struktur organisasi, dan pengawasan merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan perilaku dan prestasi kerja pegawai.

Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan selanjutnya disebut Perpustakaan Sumatera Selatan adalah salah satu instansi yang bertugas membantu Gubernur Sumatera Selatan dalam memberikan layanan perpustakaan kepada masyarakat, dibentuk dengan Peraturan Daerah Sumatera Selatan Nomor : 9 Tahun 2008 dan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No.40 Tahun 2008.

Untuk mewujudkan dan meningkatkan dalam memberikan layanan yang lebih baik perpustakaan kepada masyarakat sesuai dengan visi dan misi Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, maka dikeluarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 42 Tahun 2016, sebagai pengganti Peraturan Gubernur No.40 tahun 2008 tentang uraian tugas pokok dan fungsi (tupoksi) Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

Deskripsi kerja (*Job Description*) adalah suatu pernyataan

tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggungjawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu. Deskripsi kerja/tugas merupakan perwujudan dari tahap analisis jabatan memberikan fakta-fakta dan menunjukkan apa yang dilakukan dan macam pegawai yang bagaimana yang diperlukan. Uraian tugas yang terinci yang dibuat dengan cermat , iktisar kewajiban- kewajiban dan tanggungjawab dalam tiap jabatan yang disusun dengan baik sangatlah penting bagi terlaksananya kegiatan pegawai sehari-hari tentang batasan tanggung jawab pekerjaan dengan cakupan kerja (*job enlargement*) dan kedalaman kerja (*job enrichment*) yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan (*job specification*) pegawai, jika dilaksanakan dengan ketentuan dan komitmen pegawai hal ini akan mengurangi kebosanan/kejenuhan kerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan kerja pegawai.

Apabila deskripsi kerja kurang jelas, kurang dipahami, tidak sesuai kompetensi ataupun adanya *overlapping* tugas yang dirasakan oleh

pegawai, maka potensi munculnya konflik akan terjadi baik konflik dari dalam diri sendiri maupun konflik dengan rekan kerja. Disisi lain, rendahnya cakupan kerja dan kedalaman kerja yang dirasakan pegawai, akan menimbulkan kejenuhan atau kebosanan kerja sehingga berdampak terhadap motivasi dan etos kerja pegawai. Tugas yang sifatnya rutin, monoton, beban kerja yang kurang proposional ataupun tugas pekerjaan yang kurang menantang akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

Disamping tuntutan kerja di kantor seorang pegawai harus mampu menyeimbangkan kehidupan diluar pekerjaan. Tuntutan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal mengharuskan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan kantor. Berdasarkan PP No 53 tahun 2010 yang berisi tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil diantaranya mengatur jumlah jam wajib kerja bagi pegawai negeri sipil yaitu sebanyak

37,5 jam yang harus dipenuhi dalam seminggu. Peraturan tersebut bertujuan agar setiap pegawai mampu menyeimbangkan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai suatu keadaan keseimbangan antara dua tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah pada hakekatnya sama. Dalam pandangan pegawai *work-life balance* adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga ataupun komitmen lain seperti hobi, seni dan studi. Sedangkan dalam pandangan instansi pemerintah *work-life balance* adalah pemanfaatan jam kerja secara efektif dan meminimalisir jam lembur, dengan tetap memperhatikan tanggung jawab dan penyelesaian tugas.

Ketidak seimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan non pekerjaan terkadang membuat pegawai harus membawa pekerjaan kantor kerumah, rapat kerja atau kerja lembur hingga larut malam, serta perjalanan dinas keluar kota yang akhirnya mengakibatkan pegawai tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan diluar pekerjaan dengan dunia

kerjanya. Kondisi diatas meingindikasikan *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

Reformasi birokrasi dan transformasi kelembagaan dilingkungan instansi pemerintahan dalam satu dasawarsa ini telah berjalan sampai dengan saat ini. Sekarang ini hasrat pegawai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah mulai tumbuh, namun belum menggembirakan karena masih ada instansi pemerintah yang belum sepenuhnya memberikan pelayanan secara optimal. Di berberbagai daerah sudah digalakan tentang bagaimana (misalnya) memberikan pelayanan secara cepat, tepat, dan murah. Sebut saja sebagai contoh kecil adalah merebaknya penerapan model pelayanan satu pintu dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Jika pelayanan diatas dilakukan serentak dan merata pada semua instansi maka dapat dikatakan bahwa perubahan perilaku dan budaya kerja pegawai negeri sipil sudah memuaskan.

Menurut Hadari Nawawi (2003:65) Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sebagai catatan tentang budaya kerja Aparatur Pemerintah saat ini menurut (KEP MEN PAN 2008) bahwa (1) Penilaian negatif dari masyarakat tentang pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah; (2) Kurangnya tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah sehingga produktivitas kerja aparatur pemerintah terhadap pelayanan kepada masyarakat masih belum memuaskan; (3) Tidak diterapkannya nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah menambah pencitraan yang buruk aparaturnya. (4) Kurangnya *knowledge, skill, attitude* pada diri aparatur pemerintah sehingga perlu ditingkatkan. Budaya kerja yang kurang produktif tersebut tampaknya sulit untuk

dielakkan disetiap instansi pemerintah. Hal ini disebabkan pegawai hanya berorientasi pada tata aturan birokrasi yang sudah baku. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan, pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas selalu berlandaskan hanya kepada petunjuk pelaksana (juklak) dan petunjuk teknis (juknis), surat keputusan, surat tugas, dan sejenisnya.

Kepuasan kerja pegawai merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya sebagai akibat dari interaksi pegawai yang bersangkutan terhadap pekerjaannya yaitu deskripsi kerja (*job description*), keseimbangan kerja (*work-life balance*) dan budaya kerja. Apabila pegawai negeri sipil merasakan kepuasan kerja yang diharapkan sesuai dengan kenyataan, maka pegawai yang bersangkutan akan mengerahkan seluruh kemampuan, keahlian dan pengalaman yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga pada gilirannya akan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang optimal bagi organisasi.

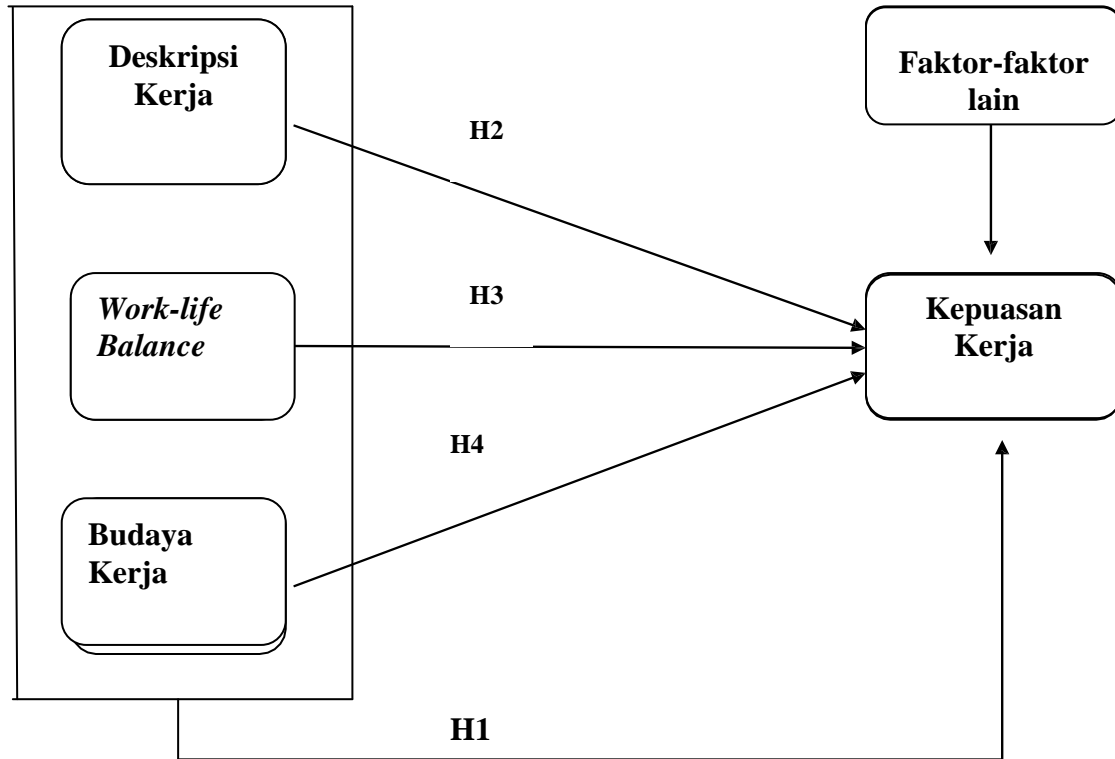
Berdasarkan uraian tersebut diatas maka permasalahan yang akan diteliti adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh deskripsi kerja, *work-life balance* dan budaya kerja secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah terdapat pengaruh deskripsi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?

Secara konseptual dapat digambarkan bahwa Deskripsi Kerja (*Job Description*), *Work-life Balance* dan Budaya Kerja baik secara simultan maupun parsial diduga berpengaruh

terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Perpustakaan Daerah Provinsi

Sumatera Selatan sebagai berikut :



B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian atau hal-hal yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah merumuskan masalah penelitian sesuai dengan masalah yang hendak dibahas, melakukan survey pendahuluan, menentukan konsep, melakukan studi literatur dan empiris dari penelitian terdahulu, pengumpulan data populasi, penentuan sampel dan sampling, melakukan observasi dan membuat

kuesioner, pengolahan data, pembuktian hipotesis dan pembahasan, serta membuat kesimpulan dan saran.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- Variabel Deskripsi Kerja (*Job Description*) (X_1), *Work-life Balance* (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) sebagai variabel bebas.
- Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel X .

Tabel .1
Dimensi dan Indikator Variabel Deskripsi Kerja (Job Description) , Work-life Balance ,
Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja

Definisi	Dimensi	Indikator	No Pernyataan
Sofyandi (2012:96) deskripsi kerja diartikan sebagai suatu keterangan singkat yang ditulis secara cermat mengenai tugas, kewajiban, tanggungjawab dan wewenang dalam suatu jabatan tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> • Tugas pokok • Kewajiban • Wewenang • Tanggung Jawab • Kondisi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami detail tugas apa yang dilakukan 	1,2,3,4
		<ul style="list-style-type: none"> • Merasa jenuh 	5
		<ul style="list-style-type: none"> • Merasa bosan 	6
		<ul style="list-style-type: none"> • Rincian kerja sesuai dengan kecakapan yang dimiliki 	7
		<ul style="list-style-type: none"> • Latar belakang pendidikan relevan dengan tugas yang diemban 	8
		<ul style="list-style-type: none"> • Membuat skedul kerja 	9
		<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian tugas 	10
		<ul style="list-style-type: none"> • Laporan hasil kerja 	11
		<ul style="list-style-type: none"> • Hak mengatur waktu kerja 	12
		<ul style="list-style-type: none"> • Hak mengambil keputusan 	13
		<ul style="list-style-type: none"> • Standar kerja 	14
		<ul style="list-style-type: none"> • Laporan hasil 	15
		<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian tugas 	16
		<ul style="list-style-type: none"> • Kendala tugas 	17
			18
<i>Work-life Balance</i> Proporsi yang seimbang antara waktu, emosi dan sikap pada tuntutan pekerjaan (organisasi) dan kehidupan seseorang diluar pekerjaan,	<ul style="list-style-type: none"> • Keseimbangan dalam pengelolaan waktu, • Keseimbangan dalam keterlibatan • Keseimbangan kepuasan kehidupan pribadi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kehidupan pribadi 	1,2,3
		<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan kerja 	4,5,6
		<ul style="list-style-type: none"> • Fisik Pegawai 	7,8
		<ul style="list-style-type: none"> • Emosional Pegawai 	9,10.
		<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi keluarga 	11,12,13,14
		<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan antara rekan kerja dan pimpinan 	15.16,17
		<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan 	18,19

Budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi	• Sikap terhadap pekerjaan	• Menyukai pekerjaan	1
		• Disiplin dan keteraturan kerja	2,3
	• Perilaku dalam bekerja	• Nilai-nilai :	4,5
		-Komitmen dan konsisten	6
		-Dedikasi dan loyalitas	7
		-Keteguhan dan ketegasan	8,9
		-Integritas dan profesionalisme	
		• Motivasi	10,11
		-Kepemimpinan dan keteladanan;	
		; - Imbalan dan hukuman	12,13
		• Ide dan strategi	14,15
		-Rasionalitas dan kecerdasan emosi.	
		-Kreativitas dan kepekaan	16,17
		• Etika kerja	18
		-Ketepatan dan kecepatan	19
		-Keadilan dan keterbukaan	20
		- Keikhlasan dan kejujuran	

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam

penelitian ini adalah Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera selatan yang berjumlah 70 orang.

4. Teknik Analisis Data

Seluruh data yang dikumpulkan dari lapangan yang

berasal dari daftar pertanyaan di edit kemudian ditabulasikan sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Adapun analisis yang dilakukan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan hipotesis untuk menguji hipotesis yaitu mengetahui pengaruh Deskripsi Kerja (*Job Description*), *Work-life Balance* Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja :

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Deskripsi Kerja (*Job Description*) (X_1), *Work-life Balance* (X_2), dan Budaya Kerja (X_3), Terhadap Kepuasan Kerja (Y). Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

X_1 = Deskripsi Kerja

X_2 = *Work-life Balance*

X_3 = Budaya Kerja

Y = Kepuasan Kerja

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

linear berganda (Deskripsi

Kerja, *Work-life Balance* dan

Budaya Kerja)

e = residu

b. Koefisien Korelasi

Guna mengetahui keeratan hubungan antara Deskripsi Kerja (*Job Description*) (X_1), *Work-life Balance* (X_2), dan Budaya Kerja (X_3), dengan Kepuasan Kerja (Y) digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai koefisien berkisar antara -1 sampai dengan 1. Semakin mendekati satu nilai absolute koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolute koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin lemah.

Tanda positif atau negatif menunjukkan arah hubungan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2 . Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar pengaruh variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependent (Y). Analisis terhadap nilai R-square (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X_1 dan X_2) dapat menerangkan pengaruh perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R-square sangat dipengaruhi oleh banyaknya variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

d. Uji Hipotesis Statistik

1. **Uji secara simultan**, digunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Deskripsi Kerja (*Job Description*) , *Work-life Balance* dan Budaya Kerja , Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh Deskripsi Kerja (*Job Description*) , *Work-life Balance* dan Budaya Kerja , Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan
 - b. Level of Significance (α) = 0,05
 - c. Kriteria pengujian :
 - Terima H_0 , jika $\text{sig.}F \geq 0,05$
 - Tolak H_0 , jika $\text{sig.}F < 0,05$
2. **Uji secara parsial**, digunakan Uji t, dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - Uji Hipotesa Ke 2 :
 - a. Formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh deskripsi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

$H_1 : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh deskripsi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

b. Level of Significance (α)
= 0,05

c. Kriteria pengujian :

Terima H_0 , jika $\text{sig.t} > 0,05$

Tolak H_0 , jika $\text{sig. t} \leq 0,05$

- Uji Hipotesa ke-3 :

a. Formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan
Level of Significance (α)
= 0,05

b. Kriteria pengujian :

Terima H_0 , jika $\text{sig.t} > 0,05$

Tolak H_0 , jika $\text{sig. t} \leq 0,05$

- Uji Hipotesa ke-4 :

c. Formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

$H_1 : b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Level of Significance (α)
= 0,05

d. Kriteria pengujian :

Terima H_0 , jika $\text{sig.t} > 0,05$

Tolak H_0 , jika $\text{sig. t} \leq 0,05$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam penelitian suatu data dikatakan valid jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika

periset menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Dan untuk menghitung data tersebut digunakan alat bantu program aplikasi Statistical Package for Social Source (SPSS) versi 20 For Windows. Analisis dapat dilakukan dengan membaca kolom *Correlated item – Total Correlation* (CITC). Variabel tersebut dinyatakan valid dan tidak ada yang valid (koefisiennya $>0,254$) dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jika kuesioner tersebut dicobakan secara berulang-ulang akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji menunjukkan data reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, uji linieritas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastitas, adapun hasil uji tersebut sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandarsized Residual</i>
Kolmogorov-Smirnov Z/Test Statistic	0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
Deskripsi Kerja > Kepuasan Kerja	0, 613	Linier
<i>Work-life balance</i> > Kepuasan Kerja	0,600	Linier
Budaya Kerja > Kepuasan Kerja	0, 526	Linier

Sumber : Data primer diolah, 2017

Tabel 5
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Deskripsi Kerja	0.987	1.014
<i>Work-life balance</i>	0.975	1.026
Budaya Kerja	0.974	1.026

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

Variabel	Signifikan
Deskripsi Kerja	0,813
<i>Work-life balance</i>	0,645
Budaya Kerja	0,706

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

4. Statistik Inferensial

Setelah lolos dari uji persyaratan analisis data yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikoleneartitas dan uji heteroskedastisitas, maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk

diproses dalam persamaan regresi linear berganda.

a. Koefisien Regresi

Dengan menggunakan fasilitas program SPSS, didapatkan hasil perhitungan koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 7
Koefisien Regresi
**Variabel Deskripsi kerja (X_1) *Work-life Balance* (X_2),
Budaya kerja (X_3) dan Kepuasan kerja (Y)**
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.741	15.460		.954	.349
Deskripsi kerja (X_1)	.283	.116	.272	2.441	.022
<i>Work-life Balance</i> (X_2)	.756	.106	.799	7.119	.000
Budaya kerja (X_3)	.212	.092	.259	2.305	.029

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y),

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas didapat nilai konstanta 14,741, koefisien regresi Deskripsi kerja (X_1) sebesar 0,283, *Work-life Balance* (X_2) sebesar 0,756 dan Budaya kerja (X_3) sebesar 0,212. Sesuai dengan koefisien regresi diatas, maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 14,741$

+ 0,283 X_1 + 0,756 X_2 + 0,212 X_3 + e
hal ini dapat dijelaskan bahwa : nilai konstanta (a) = 14,741, artinya jika nilai Deskripsi kerja (X_1), *Work-life Balance* (X_2), dan Budaya kerja (X_3) = 0 maka nilai Kepuasan kerja (Y) adalah 14,741, koefisien regresi Deskripsi kerja sebesar 0,283

menunjukkan bahwa jika Deskripsi kerja nilainya bertambah satu-satuan maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,283 dengan asumsi *Work-life Balance* dan Budaya kerja konstan, koefisien regresi *Work-life Balance* sebesar 0,756 menunjukkan bahwa jika *Work-life Balance* nilainya bertambah sebesar satu satuan maka perubahan Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,756 dengan asumsi Deskripsi kerja dan Budaya kerja konstan, koefisien regresi Budaya kerja sebesar 0,212 menunjukkan bahwa jika Budaya kerja nilainya bertambah sebesar satu

satuan maka perubahan Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,212 dengan asumsi Deskripsi kerja dan *Work-life Balance* stress kerja konstan, Deskripsi kerja, *Work-life Balance* dan Budaya kerja positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. serta terdapat faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini seperti, motivasi, imbalan, kepemimpinan, iklim kerja dan produktivitas kerja.

b. Koefisien Korelasi (R)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8
Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R^2)
dan *Adjusted R^2* Variabel Deskripsi kerja (X_1) *ork-life Balance* (X_2),
Budaya kerja (X_3) dan Kepuasan kerja (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.644	3.481

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja (X_3), Deskripsi kerja (X_1), *Work-life Balance* (X_2)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y),

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Nilai koefisien korelasi (R) pada tabel diatas sebesar 0.825 yang berarti hubungan antara Deskripsi kerja (X_1), *Work-life Balance* (X_2), dan Budaya kerja (X_3) dengan Kepuasan kerja (Y), memiliki hubungan yang kuat dan signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 8 diperoleh nilai sebesar 0,681 atau sebesar 68.10% , sedangkan *Adjusted (R^2)* sebesar 0,644 atau sebesar 54,40% variasi dalam Kepuasan kerja dijelaskan oleh Deskripsi kerja , *Work-life Balance* dan Budaya kerja dan sisanya sebesar 35,60% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti, motivasi, imbalan, kepemimpinan, iklim kerja dan produktivitas kerja.

●Uji Hipotesis Statistik

Berdasarkan hasil uji signifikansi baik dengan uji F maupun uji t diperoleh nilai sebagai berikut : **dari hasil uji F**, diperoleh nilai F hitung sebesar 18,481 atau signifikasi sebesar $0,000 < (\alpha) = 0,05$ oleh karena taraf signifikansi $< 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah

Provinsi Sumatera Selatan, sedangkan **dari hasil uji t**, diperoleh Deskripsi kerja , nilai koefisien = 0,283 dan nilai *Sig.t* sebesar $0,022 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya deskripsi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Work-life Balance nilai koefisien = 0,756 dan nilai *Sig.t* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan kerja nilai koefisien = 0,212 -dan nilai *Sig.t* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh deskripsi kerja , *work-life balance* dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Deskripsi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

3. *Work-life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan
4. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas , maka pada bagian ini perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Diharapkan kepada pihak Kepala Dinas Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang lebih optimal melalui deskripsi kerja yang jelas, mudah dimengerti dan transparan bagi pegawai. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah dilkakukan rotasi kerja untuk menghindari kejenuhan dan kebosnan kerja. Pemberdayaan jam kerja yang

optimal akan dapat memberikan keseimbangan antara tugas dan keluarga (*work-life balance*). Sosialisasi dan penerapan nilai-nilai budaya kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan pemberian pelayanan prima bagi masyarakat. Budaya kerja yang kuat akan berdampak kepada kepuasan kerja dan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Para peneliti diharapkan dapat menindak lanjuti lebih jauh penelitian ini, yaitu dapat mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Delecta, P. (2011). *Work Life Balance*. International Journal of Current Research Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.
- Edizal. (2013). *Metodologi Penelitian*. Palembang: UTP Press.
- Friane Livi Pangemanan,dkk. (2016) . *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Jasa Raharja Persero Cabang Sulawesi Utara* dalam E-jurnal
- Gering, Supriyadi dan Triguno. 2001. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta
- Hadi, Sutrisno. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Handayani, Arri. (2015). *Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga*

pada Ibu Bekerja. Psikologi dan Kemanusiaan 2015. Psychology Forum UMM, ISBN: 978-979-796-324-8.

Hadari Nawawi, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S. P.. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

I Made Devan Ganapathi Vol.3, No.1 April 2016 ISSN : 2355-9357 Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom.

Kondalkar. (2007). *Organizational Behavior*. New Age International. New Delhi.

Kurniawan, Kosasih Andi. (2014). *Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit*. E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Moedy, Dinda Mega Rulita. (2013). *Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. E- Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Osborn dan Plastrik (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta

Ramadhani, Malika. (2013). *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia)*. Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Andi

Triguno. Prasetya (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta